Beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2024

Burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlemmermeer;
gelet op de vigerende Verordening Sociaal domein gemeente Haarlemmermeer;
gelezen het voorstel d.d. 11 juni 2014;

besluit
vast te stellen de beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2024

Hoofdstuk 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Verordening Sociaal Domein gemeente Haarlemmermeer 2024.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
   a. Anw: algemene nabestaandenwet;
   b. AM match: uitvoeringsorganisatie;
   c. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente waar de cliënt een uitkering ontvangt of gesubsidieerd werk verricht;
   d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
   e. doelgroep banenafspraak: personen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen zoals bedoeld in de Wet Banenafspraak;
   f. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen uit de doelgroep en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
   g. loonkostensubsidie naar loonwaarde: loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de wet voor werkgevers vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon, met als maximum 70% van het minimumloon. Met loonkostensubsidie ontvangt de werknemer het reguliere salaris en de werkgever wordt gecompenseerd voor de verminderde productiviteit;
   h. loonwaarde: de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat iemand nog kan verrichten. Dit wordt uitgedrukt als percentage van het wettelijke minimumloon (WML) inclusief vakantiegeld;
   i. niet uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a van de Participatiewet;
   j. participatieplaats: onderdeel van een re-integratietraject waarin de persoon participeert in een werkomgeving om zich verder te ontwikkelen;
   k. persoonlijke ondersteuning: (hulp)middelen om de persoon als bedoeld in artikel 39 van de Verordening Sociaal Domein 2024 in staat te stellen zijn/haar werk te doen;
   l. praktijkroute: voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemeting vastgesteld welke loonwaarde zij hebben. Bij een loonwaarde die bij voltijdse arbeid minder dan het wettelijk minimumloon bedraagt, kunnen deze personen, zonder beoordeling banenafspraak door UWV, worden opgenomen in het doelgroepenregister voor de banenafspraak;
   m. structureel functionele beperking: een langdurige ziekte of handicap die het werken belemmert.
   n. UWV: indicatiesteller voor loonwaarde;
   o. Verordening: Verordening Sociaal Domein Haarlemmermeer 2024
   p. voorziening: ingekocht traject;
   q. Wet banenafspraak: de Wet banenafspraak is onderdeel van de Participatiewet en gaat over de afspraken die gemaakt zijn in het sociaal akkoord 2013;

Hoofdstuk 2. Uitleg over de doelgroepen die in aanmerking komen voor re-integratie ondersteuning

Artikel 2. Indeling naar categorie

1. De doelgroep wordt ingedeeld in vier categorieën om te bepalen hoe snel iemand gemiddeld kan uitstromen uit de uitkering door het aanvaarden van arbeid in loondienst:
   A. Kansrijk zonder ondersteuning;
   B. Kansrijk met beperkte ondersteuning;
   C. Kansrijk met intensieve ondersteuning;
   D. Grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Tijdens de intake wordt bepaald in welke categorie de klant wordt geplaatst. Deze indeling kan gewijzigd worden als gevolg van het volgen van een re-integratietraject en/of wijzigingen van de individuele omstandigheden.

Artikel 3. Niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-ers

1. Niet-uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en jongeren onder de 18 jaar die niet in staat zijn zelfstandig een baan te vinden en te behouden vallen onder personen uit de doelgroep.
2. Niet uitkeringsgerechtigden behorend tot de doelgroep Banenafspraak kunnen gebruik maken van alle re-integratie-instrumenten die ook ingezet worden voor uitkeringsgerechtigden die tot de doelgroep Banenafspraak behoren.
3. Personen uit de doelgroep als genoemd in lid 1 van dit artikel hebben geen recht op een voorziening wanneer het gezinsvermogen van de persoon uit de doelgroep meer bedraagt dan de van toepassing zijnde vermogensgrenzen als bedoeld in artikel 34, derde lid Participatiewet.
4. Personen uit de doelgroep als genoemd in lid 1 van dit artikel hebben geen recht op een voorziening wanneer er reeds een startkwalificatie op mbo-niveau aanwezig is, tenzij deze startkwalificatie niet relevant is op de huidige arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 3. Overwegingen en Inzet college bij uitvoering re-integratie-ondersteuning

Artikel 4. Ondersteuning van personen bij arbeidsre-integratie

1. Het college draagt zorg voor goede en begrijpelijke informatie richting de persoon uit de doelgroep over alle regels, rechten, plichten ten aanzien van re-integratiebedrijven en voorzieningen die onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.
2. Het college zal bij het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling zoveel mogelijk individueel maatwerk betrachten. In samenspraak met de persoon uit de doelgroep wordt de inhoud van het re-integratietraject bepaald met als doel duurzame arbeid te realiseren en uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen.
3. De wederzijdse afspraken worden schriftelijk vastgelegd en aan de persoon uit de doelgroep kenbaar gemaakt.
4. Indien van toepassing motiveert het college waarom geen uitvoering wordt gegeven aan de door de persoon uit de doelgroep gewenste ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
5. Indien door het college aan een persoon uit de doelgroep een voorziening wordt aangeboden bepaalt het college, voor zover mogelijk in samenspraak met de persoon uit de doelgroep, welke mogelijkheid wordt geboden om verlof op te nemen in verband met vakantie, sollicitaties en bijzondere omstandigheden. Daarnaast overlegt de persoon de volgende informatie:
   a. inwoners met een bijstandsuitkering geven middels een aanvraagformulier de periode en bestemming van de vakantieperiode door. Het college moet de aanvraag goedkeuren.
   b. Binnen twee dagen na terugkomst meldt de uitkeringsgerechtigde dat hij/zij weer terug is en overlegt bewijsstukken gericht op de duur van het verblijf in het buitenland.
6. Een persoon uit de doelgroep dient bij zijn aanspraak op ondersteuning bij arbeidsre-integratie:
   a. mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
   b. inlichtingen te verstrekken die van belang zijn voor de beoordeling van de aanspraak op ondersteuning;

c. naar vermogen mee te werken aan een aangeboden ondersteuning en aan het realiseren van het doel van de ondersteuning.

7. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen, naast re-integratiebedrijven, afspraken maken met derden, waaronder werkgevers.

Artikel 5. Afweging bij inzet van voorzieningen

1. Een besluit tot het aanbieden of voortzetten van een voorziening aan of met betrekking tot een persoon uit de doelgroep wordt gemaakt met inachtneming van:
   - de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon;
   - de actuele of toekomstige vraag op de arbeidsmarkt.
2. Indien nodig wordt de afweging als bedoeld in het eerste lid tevens gemaakt met inachtneming van:
   - eventueel bijkomende kosten, zoals bijvoorbeeld kinderopvang;
   - het belang van scholing voor arbeidsre-integratie;
   - de kosten van een voorziening in relatie tot de daarmee te dienen financiële belangen van de gemeente en de persoonlijke belangen van de persoon uit de doelgroep;
   - overige kosten verband houdende met re-integratie zoals bij een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) indien deze niet vergoed worden door de werkgever.

Artikel 6. Concurrentieverhouding en verdringing

De voorzieningen in het kader van re-integratie mogen niet leiden tot het onverantwoord beïnvloeden van concurrentieverhoudingen en verdringing van regulier werk op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 4. Overzicht van re-integratievoorzieningen en ondersteuning

Artikel 7. Scholing en training

1. Het college kan in het kader van een re-integratietraject scholing en/of training aanbieden.
2. De scholing en/of training is altijd ter ondersteuning van het traject om de persoon uit de doelgroep Participatiewet duurzaam te laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid waartoe deze persoon in staat is.
3. Daarnaast kan scholing gericht zijn op het behalen van een startkwalificatie.
4. Het Loket Leren en werken kan een bemiddelende rol spelen tussen de persoon uit de doelgroep en het aanbod van scholing en trainingen.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering een participatieplaats aanbieden als onderdeel van een re-integratietraject.
2. Een participatieplaats is een arbeidsplek waar onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht.
3. Het doel van een participatieplaats is vooral gericht op het laten opdoen van werkervaring, arbeidsritme en sociale vaardigheden.
4. De doelgroep die in aanmerking komt voor een participatieplaats zijn personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn personen voor wie inschakeling in het arbeidsproces op korte termijn gering is en die niet direct aan het werk kunnen in een reguliere baan.
5. De volgende nadere eisen worden aan de participatieplaats gesteld:
   - Voor de dagelijkse werkbegeleiding is tenminste 1 ongesubsidieerde medewerker (van de organisatie waar de participatieplaats wordt ingevuld) beschikbaar;
   - Het minimumaantal werkuren is 6 uur per week. In overleg tussen de partijen kan dit verhoogd worden naar maximaal 36 uur per week(fulltime);
   - De participatieplaats duurt maximaal 6 maanden. Minimaal 1 keer per periode wordt door het college in overleg met de betrokkenen beoordeeld of de participatieplaats nog geschikt is voor de betreffende persoon.
   - Bij een participatieplaats wordt geen (tijdelijke) loonkostensubsidie ingezet.
6. De werknemer op een participatieplaats wordt op afstand begeleid door het college. Deze begeleiding is afgestemd met de werkgever.

Artikel 9. Eigen gemeentelijke training

1. De training is een werkmethode die personen uit de doelgroep traint in het zoeken naar werk en hen helpt hun werknemersvaardigheden en empowerment in het solliciteren te verbeteren.
2. Een eigen gemeentelijke training duurt maximaal 13 weken.

Artikel 10. Losse trajecten

1. Voorafgaand aan of volgend op een traject zoals de eigen gemeentelijke training kunnen ook andere, aanvullende, trajecten worden ingezet en hiervoor worden ingekocht die als doel hebben om de betreffende persoon een plek op de reguliere arbeidsmarkt te laten bemachtigen.
2. Een los traject kan ook ingezet worden voor de doelgroep die geen eigen gemeentelijke training heeft gevolgd.

Artikel 11. Marginaal zelfstandigen

1. De doelgroep voor deze voorziening bestaat uit personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn personen voor wie inschakeling in het arbeidsproces op korte termijn gering is en die niet direct aan het werk kunnen in een reguliere baan. Tevens zijn dit personen die lichamelijk of psychisch niet in staat zijn om aan het urencriterium Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) te voldoen.
2. De zelfstandige activiteiten bedragen minder uren dan het aantal genoemd in artikel 3.6 van de Wet inkomstenbelasting 2001 en het urencriterium Bbz.
3. In aanvulling op de verplichtingen op grond van de Participatiewet dient de persoon uit de doelgroep:
   a. belastingaangifte te doen vóór 1 mei van het jaar volgende op het kalenderjaar (t) waarin de persoon uit de doelgroep in aanmerking komt voor deze voorziening;
   b. een kopie van de belastingaangifte en de verlies- en winstrekening in te leveren vóór 1 juli van jaar (t) +1;
   c. een deugdelijke en verifieerbare administratie bij te houden van zijn activiteiten als zelfstandige in het kader van deze voorziening;
   d. de definitieve belastingaanslag in te leveren binnen twee weken na ontvangst ervan, als deze afwijkt van de belastingaangifte als bedoeld onder b;
   e. binnen twee weken na het einde van het kalenderjaar te melden of hij gedurende het afgelopen kalenderjaar geen activiteiten als zelfstandige in het kader van deze beleidsregels heeft verricht.
4. Indien het werken in loondienst niet meer inkomsten genereert of zal kunnen genereren dan de inkomsten vanuit de zelfstandige activiteiten, worden geen re-integratieverplichtingen opgelegd aan deze doelgroep.

Artikel 12. Reiskosten

1. Het college kan een vergoeding voor reiskosten en overige onkosten aanbieden aan personen uit de doelgroep die:
   a. (onbeloonde) arbeid of vrijwilligerswerk verrichten in het kader van een participatieplaats of proefplaats;
   b. maatschappelijk nuttige activiteiten verrichten, waaronder begrepen een door het college opgedragen tegenprestatie;
   c. aan een inburgeringstraject deelnemen;
   d. naast hun (parttime) werk een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen.
2. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding reiskosten en overige onkosten dient de uitkeringsgerechtigde een (vrijwilligers)overeenkomst te overleggen waaruit de duur en omvang in uren van de (onbeloonde) arbeid, het vrijwilligerswerk, de maatschappelijk nuttige activiteit of het inburgeringstraject blijkt.
3. De vergoeding wordt verminderd met de eventuele vergoeding van de overige onkosten die het bedrijf of instelling zelf verstrekt.
4. De onkostenvergoeding kan ambtshalve verstrekt worden.
5. De vergoeding voor onbeloonde arbeid of vrijwilligerswerk van de uitkeringsgerechtigde kan worden geweigerd, als de persoon uit de doelgroep geen mededeling heeft gedaan van al hetgeen dat van belang is voor de verlening daarvan, of als hij de aan het re-integratietraject of tegenprestatie en aan de bijstandsuitkering verbonden verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt.

6. Voor deze reiskosten anders dan voor sollicitaties worden conform de nu volgende afspraken te allen tijden vergoeding van reiskosten in overweging genomen, indien:
    - Er voor deze vergoeding bijzondere individuele omstandigheden en redenen toe zijn, waarbij de klant kan aantonen/toelichten dat deze kosten niet uit de te ontvangen uitkeringsgelden betaald kunnen worden;
    - Waarbij bij een positief oordeel op bovenstaand punt reiskosten alléén vergoed worden bij een reisafstand vanaf 5 km.
7. Voor reiskosten voor sollicitaties worden conform de nu volgende afspraken te allen tijden vergoeding van reiskosten in overweging genomen, indien:
    - Er voor deze vergoeding bijzondere individuele omstandigheden en redenen toe zijn, waarbij de klant kan aantonen/toelichten dat deze kosten niet uit de te ontvangen uitkeringsgelden betaald kunnen worden;
    - Reiskosten kunnen worden vergoed o.b.v. gereden kilometers of o.b.v. het openbaar vervoer.

Artikel 13. Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde dan wel de niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) te bewerkstelligen. Het college kan loonkostensubsidie weigeren indien er aanwijsbare gronden zijn dat de werkgever niet conform de richtlijnen heeft gehandeld richting de werknemer.
2. Voorwaarden:
    a. Indien er sprake is van een payroll constructie en arbeidsinschakeling van minimaal 6 maanden, wordt loonkostensubsidie aangevraagd en verstrekt aan de materiële werkgever (inlener).
    b. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een arbeidstijd van minimaal 16 uur per week. Wel zal er altijd worden gestreefd naar een hoger aantal uren.
    c. De arbeidsovereenkomst mag geen concurrentiebeding bevatten dat het aanvaarden van een ander dienstverband bij een nieuwe werkgever belemmert.
    d. Indien er sprake is van flexibele arbeidsuren vindt elke 3 maanden uitbetaling plaats na aanlevering van de loonstroken
    e. Het college kan loonkostensubsidie weigeren indien de jaarlijks hiervoor beschikbare middelen zijn uitgeput dan wel het subsidieplafond is bereikt.
    f. De werkgever is geen onderdeel van de gemeente, zoals een dienst, cluster, stadsdeel of bestuurscommissie. Indien er sprake is van een onderneming dient deze ingeschreven te staan bij de Kamer van Koophandel.
    g. Na overeenstemming met de casemanager werk kan de aanvraag voor een loonkostensubsidie door de werkgever binnen 30 dagen na aanvang van de arbeidsovereenkomst ingediend worden. Bij niet verwijtbare redenen kan hierop een uitzondering worden gemaakt.
3. Hoogte tijdelijke loonkostensubsidie:
    a. De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de leeftijd van de cliënt en is vastgelegd in het Financieel besluit sociaal domein.
    b. Het fulltime dienstverband (1 fte is 100%) is het aantal fulltime contracturen, zoals vastgesteld in de CAO van de werkgever. Bij een parttime dienstverband wordt de subsidie naar rato vastgesteld.
    c. Indien een persoon uit de doelgroep zoals genoemd in lid 1 niet gedurende de gehele subsidieperiode aan het werk is geweest stelt het college, behalve als de situatie als genoemd in lid 3 sub d van toepassing is, de subsidie naar rato vast.
    d. Indien het aan de werkgever te verwijten valt dat de arbeidsovereenkomst voortijdig is beëindigd, vervalt de tijdelijke loonkostensubsidie.
    e. Het college kan per persoon uit de doelgroep zoals genoemd in lid 1, vaststellen of er een subsidie wordt verstrekt voor een tweede periode van zes maanden. De tijdelijke loonkostensubsidie kan in totaal voor een periode van maximaal 12 maanden worden ingezet.

Artikel 14. Proefplaats aanvullende ondersteuning

1. Indien de werkgever gedurende de proefplaatsing geen onkostenvergoeding verstrekt, kan aan de persoon uit de doelgroep een onkostenvergoeding worden verstrekt.

2. Het is toegestaan, indien dit de uitstroom naar duurzaam werk bevordert, en passend is bij de ondersteuning van de werknemer, na een korte proefplaatsing (niet langer durend dan één maand) forfaitaire loonkostensubsidie dan wel tijdelijke loonkostensubsidie in te zetten.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan aan een persoon als bedoeld in artikel 39 van de verordening persoonlijke ondersteuning aanbieden, nodig om de uitkeringsgerechtigde in staat te stellen zijn werk goed te doen.
2. Het college verleent een voorziening op aanvraag van de persoon uit de doelgroep.
3. De ondersteuning wordt verleend indien en zolang de inzet hiervan noodzakelijk en doelmatig is. Het college kan hierover advies van een externe deskundige vragen.
4. Persoonlijke ondersteuning kan bestaan uit het feitelijk beschikbaar stellen van de ondersteuning of uit vergoeding van de kosten.
5. Aan de toekenning van een persoonlijke ondersteuning kunnen voorwaarden worden verbonden die zijn gericht op een goed gebruik ervan voor het doel waarvoor zij is verleend.

Hoofdstuk 5. Ondersteuning werkgever bij arbeidsinschakeling (ihkv. Breed Perspectief)

Artikel 16. Jobcoaching

1. Wanneer de werkgever voor het organiseren van jobcoaching, die naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de werknemer in de doelgroep Participatiewet, een subsidie aanvraagt, verleent het college in het basisregime voor een periode van zes maanden een subsidie voor 12 uur. Bij het doorlopen van het dienstverband en indien na afloop van deze periode de noodzaak tot jobcoaching bij het dienstverband voortduurt, kan het college opnieuw subsidie verlenen voor een volgende periode van zes maanden.
2. Bij een nieuw dienstverband wordt het aantal uren jobcoaching van het in het vorige lid beschreven basisregime verhoogd met 12 uur.
3. Wanneer naar het oordeel van het college een werknemer een minder omvangrijke jobcoachbehoefte heeft, verleent het college in afwijking van het eerste en twee lid, een subsidie van 8 uur voor een periode van zes maanden. Bij een nieuw dienstverband wordt dit aantal verhoogd met 8 uur.
4. Wanneer een werknemer een jobcoachbehoefte heeft, waarvoor de subsidie in het basisregime, bedoeld in het eerste en tweed lid, naar het oordeel van het college aanzienlijk tekortschiet, verleent het college een aanvullende subsidie voor 12 uur jobcoaching voor een periode van zes maanden.
5. Wanneer de subsidieaanvraag een persoon in de doelgroep Participatiewet betreft die jobcoaching nodig heeft op een proefplaats, verleent het college in het basisregime voor een periode tot twee maanden een subsidie voor 8 uur jobcoaching.
6. Het college betaalt de subsidie voor het organiseren van jobcoaching zo veel mogelijk uit in maandelijkse termijnen. De betaling is te beschouwen als vaststelling van de subsidie tot en met de periode waarop de betaling betrekking heeft.
7. De subsidie wordt berekend door de in de vorige leden genoemde aantallen uren te vermenigvuldigen met het jobcoachtarief dat wordt gehanteerd door het UWV. Het college draagt er zorg voor dat de subsidies naar aanleiding van de jaarlijkse aanpassing van het UWV-tarief worden bijgesteld.
8. Indien het dienstverband van de werknemer gedurende de periode waarvoor de subsidie is verleend, eindigt kan het college besluiten de subsidie op een lager bedrag vast te stellen.

Artikel 17. Nadere voorwaarden jobcoaching

De werkgever aan wie een subsidie is verleend voor het organiseren van jobcoaching, als bedoeld in artikel 44i van de verordening, is verplicht:

a. de naam en contactgegevens mee te delen van de erkend deskundige die de jobcoaching uitvoert en van diens vervanger;
b. op aanvraag stukken te overleggen waaruit de deskundigheid van de jobcoach en diens vervanger blijkt;
c. uiterlijk in de derde maand na aanvang van de jobcoaching een coachingsplan te overleggen dat is opgesteld in samenspraak met de werknemer en werkgever;

d. uiterlijk in de zesde maand na aanvang van de jobcoaching een verslag te overleggen van de uitvoering van het coachingsplan en, indien van toepassing, het bijgestelde coachingsplan;
e. het college binnen een maand te informeren over wijzigingen in het dienstverband of de werkplek van de werknemer.

Artikel 18. Realiseren van interne werkbegeleiding (nieuw artikel ihkv. Breed Offensief)

1. In aanvulling op de aandacht die een jobcoach hieraan geeft, kan het college aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen beter in staat te stellen interne werkbegeleiding te bieden.
2. Wanneer een werkgever als gevolg van bijzondere omstandigheden ook met de ondersteuning, bedoeld in het vorige lid, en met de aandacht die hieraan bij jobcoaching wordt gegeven, in aanzienlijke mate interne werkbegeleiding moet bieden om een werknemer in de doelgroep Banenafspraak in staat te stellen de aan hem opgedragen taken te verrichten in een zo goed mogelijk passende functie en werkomgeving, kan het college de werkgever op basis van maatwerk een subsidie verlenen als tegemoetkoming voor de hiermee samenhangende kosten.

Artikel 19. Noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Het college bepaalt in goed overleg met de werknemer en de werkgever of er sprake is van een noodzaak om een intermediaire activiteit in te zetten.

Artikel 20. Meeneembare voorzieningen

Het college bepaalt in goed overleg met de werknemer en de werkgever of er sprake is van een noodzaak om een specifieke meeneembare voorziening in te zetten.

Hoofdstuk 6. Werkzaamheden AM match

A**rtikel 21. Individuele detachering**

1. Het doel van individuele detachering is enerzijds een opstap naar regulier werk (private sector) óf anderzijds structurele individuele detachering. Bij de opstap naar regulier werk is de bedoeling dat de persoon uit de doelgroep Banenafspraak en Nieuw Beschut Werk na een bepaalde periode van gedetacheerd zijn in dienst treedt bij de werkgever. In het geval van structurele individuele detachering komt de persoon uit de doelgroep Banenafspraak voor (on)bepaalde tijd in dienst van de detacheerder en is sprake van 'doordetacheren'. In dat laatste geval kunnen uitzendbureaus en sociale ondernemingen hun dienstverlening aanbieden.
2. De doelgroep Banenafspraak bestaat uit personen zoals beschreven in paragraaf 4.2 van de verordening.
3. Voor een individuele detachering kunnen tevens de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen worden ingezet.

Artikel 22. Groepsdetachering

1. Het doel van een groepsdetachering is om een groep medewerkers uit de doelgroep vanuit de detacheerder bij de inlenende werkgever aan het werk te krijgen. Er kan een tweetal varianten worden onderscheiden:
   - groepsdetachering sec; werkzaamheden worden onder verantwoordelijkheid van de inlener uitgevoerd;
   - werken op locatie; werkzaamheden in opdracht van de inlener maar onder verantwoordelijkheid van de detacheerder.
2. De doelgroep bestaat uit personen zoals beschreven in paragraaf 4.2 van de verordening.
3. Voor een groepsdetachering kunnen tevens de in deze beleidsregels genoemde voorzieningen worden ingezet.

Artikel 23. Beschut werken

1. De voorziening beschut werken wordt bij de uitvoeringsorganisatie ingekocht.
2. Alleen personen met het advies beschut werk van het UWV komen in aanmerking voor de voorziening beschut werken.

Hoofdstuk 7. Verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten

Artikel 24. Tegenprestatie/Meerprestatie

De activiteiten die kunnen worden ingezet voor de tegenprestatie (Meerprestatie) zijn onder te verdelen in drie categorieën:

a. Een persoon die in aanmerking komt voor tegenprestatie (Meerprestatie) kan allereerst zelf op zoek gaan naar onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten, zoals mantelzorg, die in het kader van tegenprestatie kunnen worden ingezet. Het college toetst of deze werkzaamheden voldoen aan de hiervoor gestelde wettelijke regels.
b. Er kan ook gebruik gemaakt worden van de activiteiten uit de vacaturebank voor vrijwilligers in de gemeente Haarlemmermeer. Deze vacaturebank is online te raadplegen.
c. Het college houdt ook zelf een overzicht bij van verschillende activiteiten waar in de gemeente Haarlemmermeer vraag naar is en die voor de tegenprestatie ingezet kunnen worden.

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

Artikel 25. Slotbepalingen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze beleidsregels uitvoeringsregels opstellen.
2. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de persoon uit de doelgroep afwijken van de bepalingen in de beleidsregels, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden.
3. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien of toepassing daarvan niet overeenkomt met de bedoeling van deze regels, beslist het college.
4. Deze beleidsregels treden in werking op de eerste dag na die van de bekendmaking, werken terug tot en met de datum waarop de verordening sociaal domein gemeente Haarlemmermeer 2024 in werking is getreden, en vervangen de Beleidsregels re-integratie 2023 gemeente Haarlemmermeer, behoudens in situaties waarbij sprake is van negatieve gevolgen voor de belanghebbende.
5. Deze beleidsregels zijn van toepassing op aanvragen waarop op of na 1 januari 2024 een besluit wordt genomen.
6. Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als Beleidsregels re-integratie gemeente Haarlemmermeer 2024.